ilmiy-amaliy jurnal · ISSN 3093-8694

UDK: 005.32:159.9

Yoziyev Erkin Sa’dullayevich,
Qarshi davlat universiteti “Psixologiya” kafedrasi dotsenti

RAHBAR FAOLIYATIDA KASBIY-PSIXOLOGIK SIFATLARNING NAMOYON BO‘LISHI VA ULARNING BOSHQARUV SAMARADORLIGIGA TA’SIRI

Annotatsiya. Maqolada rahbar faoliyatida kasbiy-psixologik sifatlarning namoyon bo‘lishi va ularning boshqaruv samaradorligiga ta’siri tahlil etilgan. Rahbar shaxsining kasbiy-psixologik tuzilmasida muhim o‘rin tutuvchi aniqlik, anglanganlik, maqsadga intiluvchanlik, tanlovchanlik, taktlilik, ta’sir o‘tkazuvchanlik, talabchanlik, tanqidiylik va mas’uliyatlilik kabi sifatlarning boshqaruv faoliyati jarayonida namoyon bo‘lish xususiyatlari hamda ularning boshqaruv samaradorligini ta’minlashdagi psixologik ahamiyati yoritilgan. Shuningdek, erkak va ayol rahbarlarning mazkur sifatlar bo‘yicha o‘z-o‘zini baholash ko‘rsatkichlari qiyosiy tahlil qilingan. Natijalar asosida talabchanlik ko‘rsatkichi bo‘yicha statistik jihatdan ahamiyatli farq aniqlanganligi, boshqa ko‘rsatkichlarning aksariyatida esa ishonchli tafovut kuzatilmaganligi bayon etilgan. Rahbarlarning kasbiy-psixologik kompetentligini rivojlantirish, samarali qaror qabul qilish, jamoa bilan konstruktiv munosabatlarni shakllantirish va boshqaruv natijadorligini oshirishga qaratilgan amaliy tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so‘zlar: boshqaruv faoliyati, rahbar shaxsi, kasbiy-psixologik sifatlar, kasbiy kompetentlik, qaror qabul qilish, motivatsiya, muloqot, jamoa, mas’uliyatlilik, talabchanlik, liderlik.

ПРОЯВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ КАЧЕСТВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. В статье анализируются проявление профессионально-психологических качеств в деятельности руководителя и их влияние на эффективность управления. Рассматриваются особенности проявления таких качеств, как точность, осознанность, целеустремлённость, избирательность, тактичность, способность оказывать влияние, требовательность, критичность и ответственность, а также раскрывается их психологическое значение в обеспечении результативности управленческой деятельности. Проведён сравнительный анализ показателей самооценки профессионально-психологических качеств руководителей мужчин и женщин. Установлено, что статистически значимое различие выявлено по показателю требовательности, тогда как по большинству остальных показателей достоверных различий не обнаружено. На основе полученных результатов предложены практические рекомендации по развитию профессионально-психологической компетентности руководителей, совершенствованию навыков принятия решений, формированию конструктивных взаимоотношений в коллективе и повышению эффективности управления.

Ключевые слова: управленческая деятельность, личность руководителя, профессионально-психологические качества, профессиональная компетентность, принятие решений, мотивация, коммуникация, коллектив, ответственность, требовательность, лидерство.

THE MANIFESTATION OF PROFESSIONAL-PSYCHOLOGICAL QUALITIES IN MANAGERIAL ACTIVITY AND THEIR IMPACT ON MANAGEMENT EFFECTIVENESS

Abstract. The article analyses the manifestation of professional and psychological qualities in managerial activity and their impact on management effectiveness. It examines such qualities as accuracy, awareness, goal orientation, selectivity, tactfulness, the ability to exert influence, demandingness, critical thinking, and responsibility, highlighting their psychological significance in ensuring effective management. A comparative analysis of the self-assessment indicators of professional and psychological qualities among male and female managers is presented. The findings reveal a statistically significant difference in demandingness, whereas no statistically significant differences were identified in most of the other indicators. Based on the findings, practical recommendations are proposed to develop managers' professional and psychological competence, improve decision-making skills, establish constructive relationships within teams, and enhance overall management effectiveness.

Keywords: managerial activity, manager's personality, professional and psychological qualities, professional competence, decision-making, motivation, communication, team, responsibility, demandingness, leadership.

KIRISH

Mustaqillik yillarida O‘zbekistonda davlat va jamiyat boshqaruvi tizimini takomillashtirish, zamonaviy bilim va ko‘nikmalarga ega, tashabbuskor, mas’uliyatli hamda yuksak kasbiy salohiyatga ega rahbar kadrlarni shakllantirishga alohida e’tibor qaratildi. Boshqaruv tizimida amalga oshirilayotgan islohotlar rahbar kadrlardan nafaqat chuqur kasbiy bilim va ko‘nikmalarni, balki liderlik, kommunikativlik, emotsional barqarorlik, tashabbuskorlik va mas’uliyatlilik kabi kasbiy-psixologik sifatlarni ham talab etmoqda.

Keyingi yillarda rahbar kadrlarni tanlash, tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirishning zamonaviy mexanizmlarini joriy etish, kasbiy kompetensiyalarini rivojlantirishga qaratilgan tizimli chora-tadbirlarning amalga oshirilishi rahbar faoliyatida kasbiy-psixologik sifatlarning namoyon bo‘lishi, ularning shakllanishi va boshqaruv samaradorligiga ta’sirini ilmiy jihatdan o‘rganishning dolzarbligini yanada oshirmoqda.

Bugungi kunda rahbar faoliyatining samaradorligi nafaqat uning kasbiy bilim va boshqaruv ko‘nikmalariga, balki qaror qabul qilish qobiliyati, maqsadga yo‘nalganlik, mas’uliyatlilik, tashabbuskorlik, tanqidiy va tizimli fikrlash, muloqot madaniyati, emotsional barqarorlik, jamoa bilan samarali hamkorlik qilish hamda xodimlarni rag‘batlantirish kabi kasbiy-psixologik sifatlarning namoyon bo‘lishiga ham bevosita bog‘liq.

Rahbar o‘z faoliyati davomida turli darajadagi vazifalar, yuqori mas’uliyat, vaqt tanqisligi, noaniqlik va nizoli vaziyatlarga duch keladi. Bunday sharoitlarda uning shaxsiy-psixologik xususiyatlari vaziyatni to‘g‘ri baholash, maqbul qaror

qabul qilish, xodimlar bilan samarali muloqot o‘rnatish va jamoada ijobiy ijtimoiy-psixologik muhitni shakllantirishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Shu nuqtayi nazardan, rahbar shaxsining kasbiy-psixologik sifatlarini aniqlash, ularning boshqaruv jarayonida namoyon bo‘lish xususiyatlarini o‘rganish hamda mazkur sifatlarni rivojlantirishning samarali usullarini belgilash zamonaviy boshqaruv amaliyotining muhim vazifalaridan biri hisoblanadi.

Tadqiqotning maqsadi rahbar shaxsining kasbiy-psixologik sifatlarini o‘rganish, erkak va ayol rahbarlarning ushbu sifatlar bo‘yicha o‘z-o‘zini baholash ko‘rsatkichlarini qiyosiy tahlil qilish hamda ularning boshqaruv faoliyati samaradorligini oshirishdagi ahamiyatini aniqlashdan iborat.

Tadqiqotning asosiy vazifalari rahbarlarning kasbiy-psixologik sifatlarini nazariy jihatdan tahlil qilish, ularning o‘z-o‘zini baholash ko‘rsatkichlarini qiyoslash, aniqlangan farqlarni psixologik jihatdan izohlash va rahbarlarning kasbiy kompetentligini rivojlantirishga doir amaliy tavsiyalar ishlab chiqishni o‘z ichiga oladi.

MAVZU BO‘YICHA ADABIYOTLAR TAHLILI

Zamonaviy boshqaruv psixologiyasida rahbarning kasbiy faoliyati, shaxsiy-psixologik xususiyatlari va jamoa bilan o‘zaro munosabatlari boshqaruv samaradorligini ta’minlovchi muhim omillar sifatida o‘rganiladi. Ayniqsa, rahbar faoliyatida namoyon bo‘ladigan mas’uliyatlilik, tashabbuskorlik, maqsadga intiluvchanlik, qaror qabul qilish qobiliyati, tanqidiy va tizimli fikrlash, emotsional barqarorlik hamda kommunikativ kompetentlik dolzarb ilmiy masalalar hisoblanadi.

Sobiq ittifoq psixologiyasida S.L. Rubinshteyn, A.N. Leontev, B.G. Ananev, A.G. Kovalyov, B.F. Lomov, A.A. Bodalyov, V.N. Myasishev, B.D. Parigin, K.K. Platonov, V.I. Mixeyev va A.L. Svensitskiy kabi olimlarning tadqiqotlarida shaxsning kasbiy faoliyati, muloqoti, shaxslararo munosabatlari, liderlik xususiyatlari va boshqaruv jarayonlarining psixologik jihatlari yoritilgan.

Mamlakatimiz olimlaridan E. G‘oziyev, V. Karimova, D. Muhamedova, I. Mahmudov, O. Hayitov, E. Sattorov, X. Alimov, N. Boymurodov va O. Shamiyevalarning ilmiy izlanishlarida rahbar psixologiyasi, uning boshqaruv qobiliyati, ish uslubi, shaxsiy fazilatlari, muloqot madaniyati va rahbarlik sifatlarining turli jihatlari tadqiq etilgan. Ushbu ilmiy izlanishlar rahbar faoliyatida namoyon bo‘ladigan kasbiy-psixologik sifatlarni o‘rganish uchun muhim nazariy asos bo‘lib xizmat qiladi.

Psixolog olim E. G‘oziyev rahbarlik muammosiga ko‘p qirrali yondashib, boshqaruvning ijtimoiy-psixologik masalalarini tahlil qilgan. Uning ilmiy izlanishlarida rahbar psixologiyasi, boshqaruv qobiliyati, ish uslubi, shaxsiy fazilatlari, nufuzi, shaxslararo munosabatlar xususiyatlari va rahbar kadrlarni tayyorlash masalalariga alohida e’tibor qaratilgan. Olimning yondashuviga ko‘ra, boshqaruv jarayonini maqsadga muvofiq tashkil etish uchun rahbar muayyan kasbiy va psixologik qobiliyatlarga ega bo‘lishi lozim.

Rahbarning tashkilotchilik, nutqiy qobiliyat, sezgirlik, muomala o‘rnata olish, diqqatni yo‘naltirish, aniqlik, xolislik va safarbarlik kabi xususiyatlari uning boshqaruv faoliyatidagi muvaffaqiyatini ta’minlovchi muhim omillar sifatida namoyon bo‘ladi [1, 98–99-b.].

I. Mahmudovning ilmiy ishlarida ham rahbar shaxsining boshqaruv samaradorligidagi o‘rni alohida ta’kidlanadi. Muallif tashkilotlarda mavjud muammolarni hal etish, moddiy va ma’naviy resurslardan oqilona foydalanish hamda xodimlar faoliyatini muvofiqlashtirish ko‘p jihatdan rahbarning shaxsiy xislatlari va boshqaruv malakasiga bog‘liqligini qayd etadi. Rahbarning tashkilotdagi yetakchi o‘rni, bir tomondan, boshqaruv qarorlari uchun mas’uliyatni o‘z zimmasiga olishi bilan, ikkinchi tomondan, xodimlarning unga nisbatan ishonchi va kutishlari bilan belgilanadi [4, 13–15-b.].

V. Karimova, O. Hayitov va S. Djalalovalarning boshqaruv psixologiyasiga oid tadqiqotlarida shaxslararo munosabatlar, rahbar va xodimlar o‘rtasidagi muloqot, boshqaruv uslubi va jamoaning psixologik xususiyatlari boshqaruv jarayonining muhim tarkibiy qismlari sifatida yoritilgan [3].

Mavjud ilmiy qarashlar tahlili rahbarning kasbiy-psixologik sifatlari boshqaruv samaradorligiga ta’sir ko‘rsatuvchi muhim omil ekanligini ko‘rsatadi. Shu bilan birga, erkak va ayol rahbarlarning mazkur sifatlarni o‘z-o‘zini baholash ko‘rsatkichlari asosida qiyoslash, aniqlangan farqlarni statistik va psixologik jihatdan izohlash hamda natijalardan rahbar kadrlarni rivojlantirishda foydalanish alohida ilmiy-amaliy ahamiyatga ega.

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Tadqiqotning metodologik asosini boshqaruv psixologiyasi, shaxs psixologiyasi va kasbiy kompetentlikka oid nazariy qarashlar tashkil etadi. Tadqiqotda rahbar shaxsining kasbiy-psixologik sifatlari, ularning o‘zaro bog‘liqligi va boshqaruv faoliyatida namoyon bo‘lish xususiyatlarini o‘rganishga e’tibor qaratildi.

Tadqiqot jarayonida rahbarning kasbiy faoliyatni tashkil etishi, boshqaruv qarorlarini qabul qilishi, jamoa bilan samarali muloqot o‘rnatishi, xodimlarni rag‘batlantirishi hamda turli boshqaruv vaziyatlariga moslashuvi bilan bog‘liq psixologik xususiyatlar tahlil qilindi. Shuningdek, rahbarning kasbiy-psixologik kompetentligiga ta’sir etuvchi aniqlik, anglanganlik, maqsadga intiluvchanlik, tanlovchanlik, taktlilik, ta’sir o‘tkazuvchanlik, talabchanlik, tanqidiylik va mas’uliyatlilik kabi sifatlarning ahamiyati o‘rganildi.

Rahbarlarning kasbiy-psixologik sifatlarini baholash maqsadida Y. P. Platonov metodikasidan foydalanildi. Metodika doirasida rahbarlarning muhim shaxsiy-kasbiy sifatlari bo‘yicha o‘z-o‘zini baholash ko‘rsatkichlari tahlil qilindi. Olingan natijalar erkak va ayol rahbarlar guruhlari kesimida qiyoslandi.

Tadqiqot natijalarini tahlil qilishda o‘rtacha arifmetik qiymatlar, standart og‘ish ko‘rsatkichlari va guruhlararo farqlarni ifodalovchi t qiymatlaridan foydalanildi. Statistik natijalar asosida qaysi ko‘rsatkichlarda guruhlar o‘rtasidagi tafovutlar

mavjudligi, qaysi ko‘rsatkichlarda esa farqlar statistik jihatdan ahamiyatli emasligi baholandi.

Tadqiqotning asosiy yo‘nalishi rahbarlarning kasbiy-psixologik sifatlarini tavsiflash bilan cheklanmay, ularning boshqaruv faoliyatidagi ehtimoliy ahamiyatini ham aniqlashdan iborat bo‘ldi. Bunda o‘z-o‘zini baholash ko‘rsatkichlari rahbarlarning mazkur sifatlar haqidagi subyektiv tasavvurlarini ifodalashi, biroq ularni boshqaruv samaradorligining bevosita o‘lchovi sifatida talqin qilish mumkin emasligi hisobga olindi.

NATIJALAR

Rahbar faoliyatida kasbiy-psixologik sifatlarning namoyon bo‘lishi boshqaruv jarayonining muhim tarkibiy qismi hisoblanadi. Rahbarning aniqlik, anglanganlik, maqsadga intiluvchanlik, tanlovchanlik, taktlilik, ta’sir o‘tkazuvchanlik, talabchanlik, tanqidiylik va mas’uliyatlilik kabi sifatlari uning boshqaruv vazifalarini bajarishi, qarorlar qabul qilishi, jamoa bilan munosabatlarni tashkil etishi va xodimlar faoliyatini muvofiqlashtirishida muhim ahamiyat kasb etadi. Ushbu sifatlarning o‘zaro uyg‘unligi rahbarning kasbiy-psixologik kompetentligini belgilovchi omillardan biri bo‘lib, ularning rivojlanganlik darajasi boshqaruv faoliyatining mazmuni va natijadorligiga ta’sir ko‘rsatadi.

Tadqiqotda rahbarlarning kasbiy-psixologik sifatlarini o‘rganish va ularning o‘z-o‘zini baholash xususiyatlarini aniqlash maqsadida Y.P. Platonov metodikasidan foydalanildi. Metodika doirasida aniqlik, anglanganlik, maqsadga intiluvchanlik, tanlovchanlik, taktlilik, ta’sir o‘tkazuvchanlik, talabchanlik, tanqidiylik va mas’uliyatlilik kabi sifatlar tahlil qilindi. Olingan natijalar erkak va ayol rahbarlarning aksariyat ko‘rsatkichlar bo‘yicha o‘z-o‘zini baholash darajalari bir-biriga yaqin ekanligini ko‘rsatdi. Shu bilan birga, ayrim sifatlar bo‘yicha o‘rtacha ko‘rsatkichlarda muayyan tafovutlar kuzatildi.

Erkak rahbarlar guruhida eng yuqori o‘rtacha ko‘rsatkich talabchanlik sifatida qayd etildi (M=4,34±0,49). Shuningdek, maqsadga intiluvchanlik (M=4,29±0,56), mas’uliyatlilik (M=4,27±0,68), ta’sir o‘tkazuvchanlik (M=4,23±0,60) va anglanganlik (M=4,21±0,68) ko‘rsatkichlari ham nisbatan yuqori bo‘ldi. Ushbu natijalar erkak rahbarlarning o‘z-o‘zini baholashida belgilangan vazifalarni bajarish, maqsadlarga erishish, qabul qilingan qarorlar uchun javobgarlikni his etish va xodimlar faoliyatiga ta’sir ko‘rsatish bilan bog‘liq sifatlar muhim o‘rin egallashini ko‘rsatadi. Biroq mazkur natijalar rahbarlarning o‘z-o‘zini baholash ko‘rsatkichlari ekanligini hisobga olish lozim; ular ushbu sifatlarning amaliy boshqaruv faoliyatida qay darajada namoyon bo‘lishini bevosita isbotlamaydi.

Ayol rahbarlar guruhida esa eng yuqori ko‘rsatkichlar maqsadga intiluvchanlik (M=4,15±0,45), taktlilik (M=4,15±0,44), anglanganlik (M=4,14±0,41) va mas’uliyatlilik (M=4,14±0,46) mezonlarida kuzatildi. Bu holat ayol rahbarlarning o‘z-o‘zini baholashida maqsadga yo‘nalganlik, o‘z faoliyatini anglash, mas’uliyat bilan

yondashish va shaxslararo munosabatlarda vaziyatni hisobga olish kabi sifatlar muhim ekanligini ko‘rsatadi. Jumladan, taktlilik ko‘rsatkichining ayol rahbarlarda nisbatan yuqori bo‘lishi ularning muloqot jarayonidagi individual xususiyatlari bilan bog‘liq bo‘lishi mumkin. Biroq mazkur tafovut statistik jihatdan ahamiyatli bo‘lmagani sababli uni jinsga xos barqaror psixologik farq sifatida talqin qilish to‘g‘ri emas.

Erkak va ayol rahbarlarning kasbiy-psixologik sifatlari bo‘yicha olingan natijalarni qiyosiy tahlil qilishda aniqlik ko‘rsatkichi erkak rahbarlarda 4,14±0,68, ayol rahbarlarda esa 3,93±0,48 ni tashkil etdi. Anglanganlik bo‘yicha erkak rahbarlarning o‘rtacha ko‘rsatkichi 4,21±0,68, ayol rahbarlarniki 4,14±0,41 bo‘ldi. Maqsadga intiluvchanlik ko‘rsatkichi mos ravishda 4,29±0,56 va 4,15±0,45 ni tashkil etdi. Tanlovchanlik bo‘yicha erkak rahbarlarda 4,01±0,72, ayol rahbarlarda 3,98±0,56 ko‘rsatkich qayd etildi. Ushbu natijalar mazkur sifatlar bo‘yicha ikki guruhning o‘z-o‘zini baholash ko‘rsatkichlari bir-biriga yaqin ekanligini ko‘rsatadi.

Taktlilik ko‘rsatkichi erkak rahbarlarda 4,08±0,67, ayol rahbarlarda 4,15±0,44 ni tashkil etdi. Ta’sir o‘tkazuvchanlik bo‘yicha erkak rahbarlarning ko‘rsatkichi 4,23±0,60, ayol rahbarlarniki esa 4,13±0,49 bo‘ldi. Tanqidiylik ko‘rsatkichi erkak rahbarlarda 3,99±0,45, ayol rahbarlarda 4,06±0,45 ni tashkil etdi. Mas’uliyatlilik bo‘yicha esa erkak rahbarlarda 4,27±0,68, ayol rahbarlarda 4,14±0,46 ko‘rsatkich kuzatildi. Mazkur ko‘rsatkichlar ayrim sifatlar bo‘yicha o‘rtacha qiymatlarda tafovutlar mavjudligini ko‘rsatsa-da, ularning aksariyati statistik jihatdan ahamiyatli emas. Demak, aniqlangan tafovutlarni rahbarlik faoliyatidagi qat’iy jinsiy farqlar sifatida baholash uchun yetarli asos mavjud emas.

Tadqiqot natijalarining statistik tahlili erkak va ayol rahbarlar o‘rtasidagi farqlar barcha ko‘rsatkichlarda ham bir xil darajada emasligini ko‘rsatdi. Aniqlik bo‘yicha t=0,832, anglanganlik bo‘yicha t=0,274, maqsadga intiluvchanlik bo‘yicha t=0,785, tanlovchanlik bo‘yicha t=0,105, taktlilik bo‘yicha t=-0,265, ta’sir o‘tkazuvchanlik bo‘yicha t=0,380, tanqidiylik bo‘yicha t=-0,368 va mas’uliyatlilik bo‘yicha t=0,563 qiymatlari qayd etildi. Ushbu natijalar ko‘rsatilgan mezonlar bo‘yicha statistik jihatdan ahamiyatli farqlar aniqlanmaganini ko‘rsatadi. Bu holat rahbarlik faoliyati uchun zarur bo‘lgan kasbiy-psixologik sifatlar ikki guruhda ham muayyan darajada shakllanganligini taxmin qilish imkonini beradi.

MUHOKAMA

Tadqiqot natijalari rahbarning kasbiy-psixologik sifatlari boshqaruv faoliyatini tashkil etish va jamoa bilan samarali munosabatlarni shakllantirishda muhim o‘rin tutishini ko‘rsatadi. Rahbarning kasbiy kompetentligi faqat maxsus bilim va amaliy ko‘nikmalar bilan cheklanmaydi, balki o‘z faoliyatini anglash, maqsadlarni belgilash, vaziyatni tahlil qilish, xodimlar bilan muloqot qilish va qarorlar uchun javobgarlikni zimmasiga olish qobiliyatlarini ham qamrab oladi. Shu nuqtayi nazardan, kasbiy-psixologik sifatlarni boshqaruv samaradorligini ta’minlovchi o‘zaro bog‘liq omillar sifatida o‘rganish muhimdir.

Rahbar faoliyatida aniqlik va anglanganlik vazifalarni to‘g‘ri belgilash, axborotni tahlil qilish va qarorlarning mazmunini tushunish bilan bog‘liq. Maqsadga intiluvchanlik belgilangan natijalarga erishish uchun harakatlarni izchil tashkil etishga xizmat qiladi. Tanlovchanlik turli vaziyatlarda muhim axborotni ajratish, muqobil yechimlarni baholash va ustuvor yo‘nalishlarni belgilashda namoyon bo‘ladi. Taktlilik va ta’sir o‘tkazuvchanlik esa rahbarning jamoa bilan munosabat o‘rnatishi, xodimlarni ishontirishi va hamkorlikka yo‘naltirishida muhim ahamiyat kasb etadi.

Talabchanlik va mas’uliyatlilik boshqaruv intizomi hamda vazifalar ijrosini ta’minlash bilan uzviy bog‘liq. Shu bilan birga, ushbu sifatlar xodimlarning shaxsiy qadr-qimmati va individual imkoniyatlarini hisobga olish bilan uyg‘unlashgandagina ijobiy natija beradi. Haddan tashqari qat’iy talablar jamoada psixologik zo‘riqishni kuchaytirishi mumkin, yetarli darajada asoslanmagan talablar esa boshqaruv natijalariga salbiy ta’sir ko‘rsatadi. Shu sababli talabchanlikni konstruktiv nazorat, o‘zaro hurmat va aniq mezonlarga asoslangan boshqaruv bilan birgalikda rivojlantirish muhimdir.

Erkak va ayol rahbarlar o‘rtasida talabchanlik bo‘yicha aniqlangan statistik farqni izohlashda ehtiyotkorlik talab etiladi. Ushbu natija erkak rahbarlar o‘z talabchanlik darajasini yuqoriroq baholaganini ko‘rsatadi, biroq bu holat barcha erkak rahbarlar ayol rahbarlardan talabchanroq degan xulosaga asos bo‘la olmaydi. Rahbarlik uslubi va kasbiy sifatlarning namoyon bo‘lishiga lavozim darajasi, ish tajribasi, tashkilotning tashkiliy madaniyati, jamoa tarkibi va boshqaruv vazifalarining xususiyati ham ta’sir ko‘rsatishi mumkin.

Tadqiqot natijalarining amaliy ahamiyati rahbar kadrlarni tayyorlash va malakasini oshirish dasturlarida kasbiy-psixologik sifatlarni rivojlantirishga alohida e’tibor qaratish zarurligi bilan belgilanadi. Xususan, qaror qabul qilish, faol tinglash, nizolarni boshqarish, konstruktiv tanqid bildirish, xodimlarni rag‘batlantirish va stressli vaziyatlarda o‘zini boshqarish ko‘nikmalarini rivojlantirish rahbarning kasbiy salohiyatini oshirishga xizmat qiladi. Bunda treninglar va refleksiv mashg‘ulotlarni rahbarning individual ehtiyojlariga moslashtirish maqsadga muvofiq.

Shu bilan birga, tadqiqot natijalarini talqin qilishda metodik cheklovlarni ham hisobga olish lozim. O‘z-o‘zini baholash metodikasi respondentlarning o‘z sifatlari haqidagi subyektiv tasavvurlarini aks ettiradi va ularning real boshqaruv faoliyatidagi xatti-harakatlarini to‘liq ifodalamaydi. Shu sababli kelgusidagi tadqiqotlarda o‘z-o‘zini baholash natijalarini xodimlar fikri, ekspert bahosi, kuzatish va boshqaruv faoliyati samaradorligini ko‘rsatuvchi mezonlar bilan taqqoslash maqsadga muvofiq.

XULOSA

Tadqiqot natijalari rahbar faoliyatida kasbiy-psixologik sifatlarning muhim ahamiyatga ega ekanligini ko‘rsatdi. Aniqlik, anglanganlik, maqsadga intiluvchanlik, tanlovchanlik, taktlilik, ta’sir o‘tkazuvchanlik, talabchanlik, tanqidiylik va

mas’uliyatlilik rahbarning kasbiy-psixologik kompetentligini tavsiflovchi muhim sifatlar hisoblanadi. Ularning rivojlanganligi boshqaruv vazifalarini tashkil etish, qarorlar qabul qilish, jamoa bilan samarali muloqot o‘rnatish va xodimlar faoliyatini muvofiqlashtirish uchun psixologik zamin yaratadi.

Erkak va ayol rahbarlarning o‘z-o‘zini baholash natijalarini qiyosiy tahlil qilish aksariyat ko‘rsatkichlar bo‘yicha statistik jihatdan ahamiyatli farqlar mavjud emasligini ko‘rsatdi. Faqat talabchanlik mezonida erkak rahbarlarning o‘rtacha ko‘rsatkichi ayol rahbarlarga nisbatan statistik jihatdan ahamiyatli darajada yuqori bo‘ldi. Boshqa sifatlar bo‘yicha kuzatilgan tafovutlar esa statistik ahamiyatga ega emasligi sababli ularni qat’iy guruhlararo farq sifatida baholash mumkin emas.

Tadqiqot natijalariga asoslanib, rahbar kadrlarning kasbiy-psixologik kompetentligini rivojlantirishda quyidagi yo‘nalishlarga e’tibor qaratish tavsiya etiladi:

1. Rahbarlarning o‘z-o‘zini anglash va o‘z faoliyatini xolis baholash ko‘nikmalarini rivojlantirish uchun muntazam refleksiv mashg‘ulotlar va psixologik treninglar tashkil etish.

2. Maqsadga intiluvchanlik va mas’uliyatlilikni mustahkamlash maqsadida maqsad qo‘yish, vazifalarni ustuvorlik bo‘yicha taqsimlash va qabul qilingan qarorlar natijalarini tahlil qilish ko‘nikmalarini rivojlantirish.

3. Taktlilik va kommunikativ kompetentlikni oshirish uchun faol tinglash, samarali muloqot, konstruktiv fikr bildirish va nizoli vaziyatlarni hal etish bo‘yicha amaliy mashg‘ulotlar o‘tkazish.

4. Talabchanlikni xolislik va adolatlilik bilan uyg‘unlashtirish, xodimlarga aniq talablar qo‘yish bilan bir qatorda ularning individual imkoniyatlari va psixologik holatini hisobga olish.

5. Rahbarlarning tanqidiy fikrlash va qaror qabul qilish ko‘nikmalarini rivojlantirish, muammoli vaziyatlarni tahlil qilish hamda muqobil yechimlarni baholashga yo‘naltirilgan mashg‘ulotlardan foydalanish.

6. Rahbarlarning kasbiy-psixologik sifatlarini kompleks baholashda o‘z-o‘zini baholash natijalarini ekspert fikri, xodimlarning baholari va boshqaruv faoliyati ko‘rsatkichlari bilan to‘ldirish.

7. Rahbarlarning emotsional barqarorligi va stressga chidamliligini oshirish uchun emotsional o‘zini boshqarish, stress profilaktikasi va psixologik qo‘llab-quvvatlash dasturlarini joriy etish.

Shunday qilib, rahbarning kasbiy-psixologik sifatlarini maqsadli rivojlantirish boshqaruv faoliyatini takomillashtirishning muhim yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi. Ushbu sifatlarni rivojlantirish jarayonida individual xususiyatlar, kasbiy tajriba va tashkiliy muhitni hisobga olish rahbarlarning kasbiy salohiyatini oshirish hamda jamoa faoliyatini samarali tashkil etish uchun zarur shartlardan biridir.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. G‘oziyev E., Toshimov R. Menejment psixologiyasi. – Toshkent: O‘zMU, 2001. – 144 b.

2. Hayitov O. Xodimlar professionalizmini shakllantirishning muhim xususiyatlari // Ta’lim menejmenti. – Toshkent, 2010. – № 3. – B. 42–50.

3. Karimova V., Hayitov O., Djalalova S. Boshqaruv psixologiyasi. – Toshkent: Fan va texnologiya, 2008. – 208 b.

4. Mahmudov I. Boshqaruvning psixologik asoslari // Jamiyat va boshqaruv. – Toshkent, 2007. – № 1. – B. 13–15.

5. Yoziyev E. S. Boshqaruv psixologiyasi. – Qarshi: Fan va ta’lim, 2021. – 388 b.